

делить следующие:

1) неконкурентоспособность этих продуктов, оказывает прямое негативное воздействие на формирование спроса. Качество этого продукта зависит от качества используемого вторичного сырья. Цена вторичного сырья зависит от общих совокупных затрат на извлечение ресурсов из отходов и затрат на их сбыт. В случае если соотношение цена-качество может удовлетворить покупателя, спрос на продукты может сдерживаться предубеждением об их второсортности из-за содержания ВР;

2) кроме спроса выпуск продуктов, переработка которых технически возможна, может сдерживаться низким предложением вторичных ресурсов, услуг по переработке отходов, а также продуктов, переработка которых технически возможна.

Таким образом, предлагаемый анализ позволяет выявить факторы негативного воздействия на отмеченные составляющие процесса ВРО и в дальнейшем определить экономические и организационные инструменты, которые направлены на их нейтрализацию.

1.Метлова Л.П. Теорія та практика поводження з відходами. – Донецьк, 2004. – 168 с.

2.Сотник І.М. Еколого-економічні механізми мотивації ресурсозбереження. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 357 с.

*Получено 26.04.2010*

УДК 338

**А.В.МАЛЕЦЬКИЙ, А.В.МАЛЕЦЬКА**

*Автомобільно-дорожній інститут*

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

Розглядаються питання розвитку інноваційного персоналу, стимулювання творчої праці, від чого залежить ефективність роботи підприємства. Сформульовано основні напрями щодо підвищення інноваційної активності працівників на рівні держави і підприємства в умовах ринкової економіки.

Рассматриваются вопросы развития инновационного персонала, стимулирования творческого труда, от чего зависит эффективность работы предприятия. Сформулированы основные направления относительно повышения инновационной активности работников на уровне государства и предприятия в условиях рыночной экономики.

In work are considered questions of the development innovative personnel, stimulation of the creative work, on what depends efficiency of the functioning (working) of the enterprise. In article worded main trends of increasing workman's innovative activities at a rate of state and enterprises in condition of market economy.

*Ключові слова:* інноваційний персонал, творча активність персоналу, активізація творчої праці, підприємство.

В умовах ринкової економіки виникає та існує конкуренція суб'єктів господарювання. Утримання конкурентних позицій підприємства на ринку залежить від багатьох чинників, зокрема від інноваційного персоналу та інтелектуального капіталу, носієм якого є кадровий потенціал підприємств, оскільки він відіграє чималу роль у забезпеченні економічного зростання країни і підвищенні ефективності її інноваційного розвитку, виробництва матеріальних і нематеріальних благ якості життя населення.

Сьогодні конкурентні відносини, що формуються в Україні виявляють неготовність багатьох підприємств та їхнього персоналу до роботи і впровадження інновацій. Отже, існує потреба у створенні дієвої системи стимулів, яка була б спроможна на базі інтенсифікації розвитку виробництва ефективно спонукати персонал підприємств прояву творчості у праці, професійного розвитку та різноманітних інновацій.

Питання творчої активності персоналу на підприємстві, його стимулювання та підвищення ефективності діяльності працівників були і залишаються предметом постійних наукових досліджень. Проте, дана проблема досліджена недостатньо глибоко та комплексно, оскільки перехід до інноваційної економіки України дуже складний, тривалий і специфічний, характеризується ринковими трансформаціями в усіх сферах суспільного життя і потребує вирішення проблеми якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки. Різні аспекти проблем формування якісного забезпечення розвитку персоналу досліджувалися в роботах [1, 2, 4, 5]. Серед зарубіжних вчених питання стимулювання інноваційної активності персоналу досліджувалися в [3] та ін.

Метою даної роботи є визначення необхідності формування та розвитку інноваційного персоналу, від чого залежить економічна ефективність підприємства.

Перехід на ринкові відносини, ускладнення економічних зв'язків, науково-технічний прогрес, а також інтенсивний розвиток виробничих сил приводить до необхідності формування якісного конкурентоспроможного інноваційного потенціалу та ефективності його використання.

Світовий досвід господарювання країн, які досягли стабілізації в економіці, демонструє, що економічний і соціальний прогрес залежить не стільки від систем управління якістю, організації виробництва, його технічного оснащення, скільки від творчої активності людини, її бажання працювати з високою трудовою віддачею, ентузіазмом, праг-

ненням до постійного оновлення знань та їхньої реалізації у трудовому процесі.

В даний час пріоритетна роль належить розвитку інноваційної діяльності, яка потребує нових прогресивних знань, кваліфікаційних навиків і високої професійної майстерності кадрів.

Сьогодні на багатьох підприємствах України відбуваються такі негативні прояви [1]: лише кожне десяте підприємство має безпосереднє відношення до інновацій, творчість і винахідництво на виробництві практично не заохочується, загрозливих масштабів набуло старіння наукових кадрів, критичної межі досягла зношеність наукового і технічного обладнання. Відсутність розвиненої інфраструктури інноваційної діяльності і необхідної мотивації товаровиробників до застосування нововведень як засобу конкурентної боротьби упродовж багатьох років спричинило відставання України в інноваційній сфері.

Сьогодні необхідність удосконалення інноваційного розвитку персоналу та трудової діяльності з високою часткою інтелектуальної і творчої компоненти обумовлена успішною роботою конкретного підприємства або галузі, а також необхідна для стабілізації економіки країни в цілому [2].

Інноваційний персонал можна визначити як сукупність працівників з необхідною професійною підготовкою та практичним досвідом, які виконують різноманітні виробничо-господарські функції, у тому числі функції, пов'язані зі створенням продуктів інтелектуальної діяльності, продукції з поліпшеними якостями і властивостями, які користуються підвищеним попитом на ринку.

До інноваційного персоналу можна віднести винахідників, раціоналізаторів, науковців, інженерів, підприємців та інших працівників, яких можна поєднати у категорійні групи [2]:

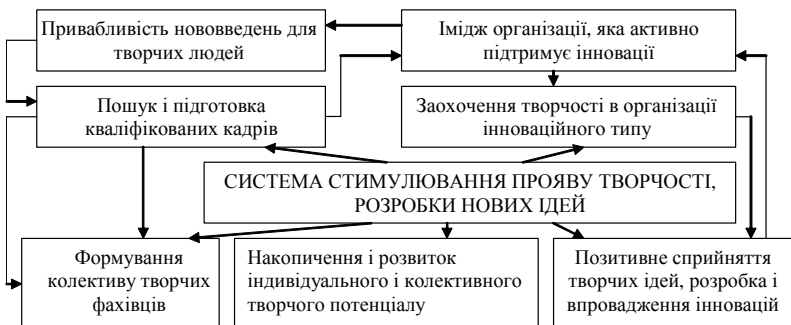
- управлінські кадри;
- інженерно-технічні кадри;
- висококваліфіковані кадри.

Основним показником інноваційного персоналу є наявність здібностей до творчої праці і можливість їх реалізації, що визначає їхній індивідуально-кваліфікаційний потенціал та професійні характеристики.

Активізація творчої праці є результат взаємодії різноманітних чинників, які належать до системи стимулювання творчості (рисунок):

- середовище, де заохочується творчість;
- наявність односторонніх – творчих особистостей;
- система кадрового відбору;
- наявність стимулів – від матеріальних до морально-психологіч-

них.



Процес активізації творчої праці на підприємстві [3]

На сучасному етапі в системі розвитку інноваційного персоналу є суттєві проблеми, серед яких питання недостатнього рівня формування у працівників якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя; відсутності сприятливих умов (економічних, організаційних, правових) для ефективного використання наявного людського потенціалу в інноваційному процесі: неефективна система стимулювання інноваційної активності на підприємствах; незатурбованість творчої ініціативи; недосконалість державної системи захисту прав на інтелектуальну власність. Негативно впливає на прояв творчості та активності у розробці раціоналізаторських пропозицій персоналу низька оплата праці, відсутність соціальної підтримки винахідників. Ця проблема комплексна і її слід вирішувати як на рівні держави, так і окремого підприємства.

Оскільки ефективність діяльності підприємства залежить від успішного управління інноваційним персоналом, тому доцільно створення умов, привабливих для висококваліфікованих фахівців, заохочення творчих кадрів для виробництва інноваційного продукту, здатного успішно конкурувати на ринку.

Вивчення публікацій В.Антонюка, А.Колот та дотримання їх тверджень і точки зору дозволило сформулювати основні напрями формування інноваційного персоналу на підприємстві. Погоджуючись з твердженнями та на основі тверджень авторів можливо наступне, що для підвищення інноваційної активності персоналу необхідно приділяти більше уваги таким питанням [4, 5]:

1. Реформуванню системи освіти в Україні, зокрема професійної, шляхом розробки нових державних освітніх стандартів, навчальних дисциплін і програм; посилити вимоги до самостійної роботи, яка роз-

виває здатність до творчості, індивідуального мислення; створити сприятливі організаційні, економічні та правові умови для розвитку.

2. Забезпеченню розробки механізмів реалізації напрямків державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств та підвищення їхньої інноваційної активності.

3. Переорієнтації менеджменту підприємств на всебічну підтримку і заохочення трудової діяльності творчого змісту; оновленню кадрової політики підприємств на основі її орієнтації на вибір, підготовку та збереження висококваліфікованих інженерів, здатних до розробки і впровадження інновацій, забезпечення розвитку інноваційної культури персоналу, вивчення схильності працівників до творчості, можливостей використання їхніх здібностей і знань в інноваційній діяльності підприємства.

4. Розробленню заходів щодо підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників. Інвестування в розвиток людського капіталу підприємства, запровадження системи безперервного навчання на виробництві.

Таким чином, створення ефективної системи розвитку інноваційного персоналу на підприємстві та стимулювання творчої праці є невід'ємною умовою успішного функціонування організації. Сьогодні заходи поліпшення умов інноваційного розвитку та системи мотивації активної інноваційної поведінки роботодавців і найманих працівників є недостатньо ефективними. Отже, здійснення їх повинно проходити комплексно, створюючи цілеспрямовану політику держави і самих підприємств.

1.Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №11. – С.116.

2.Кузнєцова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №6. – С.115.

3.Твисс Б. Управление научно-техническими поведением: Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и науч. ред. К.Ф.Пузыня. – М.: Экономика, 1989. – 289 с.

4.Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності і проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С.42.

5.Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С.4.

*Отримано 16.04.2010*